ONTARIO
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

Policy on Height and Weight Requirements

ISBN 0-7778-5903-3

Approved by the Commission: June 19, 1996

Available in various formats: IBM compatible computer disk, audio tape, large print

Also available on Internet: http://www.ohrc.on.ca

Disponible en français

PLEASE NOTE

This policy reflects the Commission's interpretation of the Ontario *Human Rights Code* provisions and should be read in conjunction with the specific provisions of the *Code*. Any questions regarding this policy should be directed to the staff of the Ontario Human Rights Commission.

INTRODUCTION

The Ontario *Human Rights Code* (the "*Code*") states that it is public policy in Ontario to recognize the inherent dignity and worth of every person and to provide for equal rights and opportunities without discrimination. The provisions of the *Code* are aimed at creating a climate of understanding and mutual respect for the dignity and worth of each person so that each person feels a part of the community and feels able to contribute to the community.

Standards for height and weight are sometimes used to screen or evaluate job applicants. In the Commission's experience, this tends to occur in recruitment for occupations that traditionally have been male dominated. These standards or selection criteria are based on the average physical stature of men in the majority population group. Women and members of racial minority population groups are, on the average, physically smaller than members of the majority population group. Consequently, these groups tend to be disadvantaged by height and weight criteria.

The policy of the Ontario Human Rights Commission (the "Commission") with regard to such recruitment practices is set out below. This policy applies to all height and weight criteria used in the context of employment.

BACKGROUND

Having two separate sets of height and weight criteria for men and women may reduce the discriminatory impact on women. However, individuals from racial minority groups who are on average of smaller build may still be excluded. For example, persons of Asian descent or persons belonging to indigenous population groups from Latin America are, on average, of smaller physical stature than the majority population group in Ontario.

CONSTRUCTIVE OR INDIRECT DISCRIMINATION

Human rights complaints arising from the use of height and weight criteria tend to raise issues of constructive or indirect discrimination. Constructive or indirect discrimination is defined as a disadvantage or adverse impact that may result from the uniform application of a requirement, factor or rule. It is the Commission's opinion that height and weight criteria in employment, which on their face appear to be neutral, may in some circumstances contravene section (s.) 11 of the *Code* which states:

> S. 11 (1) A right of a person [under Part I] is infringed where a requirement, qualification or factor exists that is not discrimination on prohibited ground but that results in the exclusion, restriction or preference of a group of persons who are identified by a prohibited ground of discrimination and of whom the person is a member, except where,
>
> (a) the requirement, qualification or factor is reasonable and *bona fide* in the

circumstances[.]

HEIGHT AND WEIGHT AS *BONA FIDE* OCCUPATIONAL REQUIREMENT

The test for determining whether an occupational requirement is bona fide was established by the Supreme Court of Canada in *Ontario (Human Rights Commission)* v. *Etobicoke (Borough)* [1982] 1 S.C.R. 202. The Court established that for a requirement to be considered as *bona fide*, two conditions must be met. First, there must be an objective relationship between the standards required and the job in question. Second, the standards must have been imposed in good faith.

Except in limited circumstances, there is little evidence to demonstrate that height and weight criteria are a *bona fide* occupational requirement, according to decisions from human rights tribunals in Ontario and other Canadian provinces(1) . Empirical research indicates that physical stature alone is not determinative of an individual's ability to perform the essential duties of a job, even if significant physical exertion is required. As a result, minimum standards for height and weight will not necessarily meet the *reasonable and bona fide* standard. If so, the defence provided by s. 11(1) of the Code cannot be used to justify the requirement, qualification or factor.

DUTY TO ACCOMMODATE

It should be noted that s. 11 of the *Code* states that a requirement, qualification or factor will not be considered to be a reasonable and *bona fide* requirement unless the employer has tried to accommodate persons who are adversely affected. If height and weight criteria are used to recruit for a particular job, the employer must attempt to accommodate women and members of ethnic or racial groups who are adversely affected by the requirement, qualification or factor. The employer can, however, demonstrate that such an attempt to accommodate these applicants would cause undue hardship(2) or would substantially change the essential nature of the job. In those circumstances, the employer is not required to provide accommodation.

THE COMMISSION'S POSITION

The Commission urges employers who still use height and weight criteria in the employment recruitment process to discontinue the practice. However, if such criteria are maintained on the basis of demonstrated necessity for the performance of essential duties, accommodation of women and members of protected groups, short of undue hardship, is a requirement under the *Code*.

FOR FURTHER INFORMATION

The Ontario Human Rights Commission has offices in several locations across the province. For more information about the Commission or this policy statement, please call the office most convenient for you during regular office hours from Monday to Friday. The addresses and telephone numbers of our offices are listed in this document.

Commission Offices

RELEVANT ONTARIO *HUMAN RIGHTS CODE* PROVISIONS

Section 5(1) of the *Code* states:

> Every person has a right to equal treatment with respect to employment without discrimination because of race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, sex, sexual orientation, age, record of offences, marital status, family status or handicap.

Section 11 of the *Code* states:

(1) A right of a person under Part I is infringed where a requirement, qualification or factor exists that is not discrimination on a prohibited ground but that results in the exclusion, restriction or preference of a group of persons who are identified by a prohibited ground of discrimination and of whom the person is a member, except where,

> (a) the requirement, qualification or factor is reasonable and *bona fide* in the circumstances; or
>
> (b) it is declared in this Act, other than in s. 17, that to discriminate because of such ground is not any infringement of a right.

(2) The Commission, a board of inquiry or a court shall not find that a requirement, qualification or factor

is reasonable and *bona fide* in the circumstances unless it is satisfied that the needs of the group of which the person is a member cannot be accommodated without undue hardship on the person responsible for accommodating those needs, considering the cost, outside sources of funding, if any, and health and safety requirements, if any.

(3) The Commission, a board of inquiry or a court shall consider any standards prescribed by the regulations for assessing what is undue hardship.

ENDNOTES

1. *Colfer* v. *Ottawa Board of Commissioners of Police* (1979), unreported (Ont. Bd. of Inquiry); *Hartling* v. *Timmins (Municipality) Commissioners of Police* (1981), 2 C.H.R.R. D/487 (Ont. Bd. of Inquiry). See also *Lewington, Moran and Leuszler* v. *Vancouver Fire Department*, 6 C.H.R.R. D/2599 (B.C. Board of Inquiry).

2. In assessing undue hardship, consideration will be given to the cost, any outside sources of funding and any health and safety requirements. The Commission's *Guidelines for Assessing Accommodation Requirements for Persons with Disabilities* are available at any Commission office.

IF YOU HAVE A HUMAN RIGHTS COMPLAINT

1. If you have a human rights complaint, you may contact the regional office closest to you. A Commission staff person will tell you if your concerns are covered by the Ontario *Human Rights Code* (the "*Code*").

2. Commission staff will explain how the *Code* applies to your situation and how the complaint procedure works. Commission staff will work with you and the other party to resolve the concerns. The Commission also offers mediation services.

3. If you want the Commission to address your concerns, you should file a complaint within 6 months from the last incident of discrimination. This time limit is set out in section 34 of the *Code*.

4. "Filing a complaint" means that you have completed the Commission's complaint form and provided all requested details. You must have signed, dated and returned the form to the Commission.

5. When you file a complaint, Commission staff will work with you and the person/company you have filed against, to try and resolve the complaint through mediation.

6. The Commission may consider not to deal with a complaint under section 34 if:

a) another Ontario law would be better suited to deal with the situation, such as the *Labour Relations Act*;

b) you have no reasonable basis to support a claim of discrimination, or that you have made the complaint in bad faith, or that you have already obtained a remedy somewhere else;

c) the matter is outside the Commission's legal authority;

d) you have waited longer than 6 months from the last incident of discrimination to file a complaint.

7. The Commission is neutral and does not take sides in the complaint. Commission staff will assist you with questions about the complaint procedure. However, if you require legal advice, please contact a lawyer.

IF A HUMAN RIGHTS COMPLAINT IS MADE AGAINST YOU

1. If the Commission receives a complaint against you, Commission staff will contact you to discuss the matter.

2. Commission staff will explain how the *Code* applies to the situation and how the complaint procedure works. Commission staff will work with you and the person making the complaint to try and resolve the concerns. The Commission also offers mediation services.

3. If the concerns cannot be resolved and mediation is not successful, the complaint may proceed to the investigation stage.

4. You can ask the Commission not to deal with the complaint under section 34 of the *Code* if:

a) another Ontario law would be better suited to deal with the situation, such as the *Labour Relations Act*;

b) you believe that the person making the complaint has no reasonable basis to support a claim of discrimination, or that the complaint is in bad faith, or that a remedy has already been obtained by the complainant somewhere else;

c) the matter is outside the Commission's legal authority;

d) the person making the complaint waited longer than 6 months from the last incident of discrimination to file a complaint.

5. The Commission is neutral and does not take sides in the complaint. Commission staff will assist you with questions about the complaint procedure. However, if you require legal representation or advice, please contact a lawyer.

COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

POLITIQUE CONCERNANT LE POIDS ET LA GRANDEUR COMME EXIGENCES PROFESSIONELLES

ISBN 0-7778-5904-1

Approuvée par la Commission: le 19 juin 1996

Disponible dans les versions suivantes: disquette informatique compatible IBM,

ruban audio, texte en gros caractères d'imprimerie

Aussi disponible sur l'Internet: http://www.ohrc.on.ca

Available in English

REMARQUE

Ce document présente les dispositions du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, telles que les interprète la Commission. Il convient de lire ce document en fonction des dispositions précises du *Code*. Veuillez adresser les questions concernant ces lignes directrices au personnel de la Commission ontarienne des droits de la personne.

INTRODUCTION

Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario (le «*Code*») rappelle que l'Ontario a pour principe de reconnaître la dignité et la valeur de toute personne et d'assurer à tous les mêmes droits et les mêmes chances, sans discrimination. Les dispositions du *Code* visent à créer un climat de compréhension et de respect mutuel de la dignité et de la valeur de toute personne, de façon que chacun se sente partie intégrante de la collectivité et apte à contribuer pleinement à celle-ci.

Il arrive qu'un employeur se serve de normes de poids et de grandeur pour présélectionner et évaluer les personnes candidates à un emploi. La Commission a surtout constaté cette pratique en ce qui concerne le recrutement dans des métiers traditionnellement dominés par les hommes. Ces normes ou critères de sélection sont basés sur la carrure moyenne des hommes faisant partie du groupe majoritaire au sein de la population. Les femmes et les hommes appartenant à certains groupes minoritaires sont, en moyenne, plus petits et moins forts que les membres du groupe majoritaire, et de ce fait, les critères de poids et de grandeur les mettent dans une position désavantageuse.

Ce document énonce la politique adoptée par la Commission ontarienne des droits de la personne (la «Commission») à l'égard de ce type de pratiques de recrutement. Elle s'applique à l'ensemble des critères de poids et de grandeur utilisés dans le domaine de l'emploi.

LES DONNÉES DE BASE

L'utilisation de critères de poids et de grandeur différents pour les hommes et pour les femmes peut réduire les conséquences discriminatoires de ce type de pratiques de recrutement. Néanmoins, elle risque de mener à l'exclusion de personnes appartenant à certains groupes raciaux minoritaires dont les membres sont, en moyenne, moins grands et moins fortement bâtis que la majorité de la population de l'Ontario. C'est le cas par exemple des personnes d'ascendance asiatique ou d'origine latino-américaine.

LA DISCRIMINATION INDIRECTE

Les plaintes pour atteinte aux droits de la personne liées à l'utilisation de critères de poids et de grandeur dans le domaine de l'emploi peuvent soulever des questions de discrimination indirecte. On parle de discrimination indirecte lorsque l'application uniforme d'une exigence, d'un facteur ou d'une règle a pour effet de désavantager certaines personnes ou de leur nuire. La Commission estime que l'application de critères de poids et de grandeur, a priori neutres, dans le domaine de l'emploi peut dans certaines circonstances être une violation de l'article (art.) 11(1) du *Code*, qui dit ceci :

Constitue une atteinte à un droit d'une personne reconnu dans la partie I l'existence d'une exigence, d'une qualité requise ou d'un critère qui ne constitue pas une discrimination fondée sur un motif illicite, mais qui entraîne l'exclusion ou la préférence d'un groupe de personnes identifié par un motif illicite de discrimination et dont la personne est membre, ou l'imposition d'une restriction à ce groupe, sauf dans l'un des cas suivants:

a) l'exigence, la qualité requise ou le critère est établi de façon raisonnable et de bonne foi dans les circonstances[.]

LE POIDS ET LA GRANDEUR COMME EXIGENCES ÉTABLIES *DE BONNE FOI*

La Cour suprême du Canada, dans l'arrêt rendu concernant l'affaire *Ontario (Commission ontarienne des droits de la personne) c. Etobicoke (municipalité)* (1982) 1 R.C.S. 202, a établi qu'une exigence professionnelle n'est justifiable que si deux conditions sont réunies: premièrement, il doit y avoir un lien objectif entre les normes appliquées et l'emploi auquel elles se rapportent, et deuxièmement, l'application des normes doit se faire *de bonne foi*.

Il ressort des décisions rendues par les tribunaux des droits de la personne en Ontario et ailleurs au Canada qu'il n'existe que très peu de situations dans lesquelles on peut considérer que le poids et la grandeur sont des exigences établies *de bonne foi*.(1) La carrure n'est pas un facteur qui permet à lui seul de déterminer si une personne sera capable d'exécuter les fonctions essentielles d'un emploi, même si celui-ci demande des efforts physiques importants. Par conséquent, les normes minimales de poids et de grandeur ne seront pas nécessairement perçues comme ayant été établies de façon raisonnable et*de bonne foi*. À moins de pouvoir prouver qu'il existe un lien objectif entre les exigences relatives à une grandeur et un poids minimums et la résistance physique nécessaire pour faire un travail, il n'est pas possible d'invoquer la défense prévue à

l'art. 11(1) du *Code* pour justifier ces exigences.

L'OBLIGATION DE TENIR COMPTE DE LA SITUATION DE CERTAINS GROUPES DE PERSONNES

L'art. 11 du *Code* précise que si une exigence, une qualité requise ou un critère désavantage un groupe de personnes, il ne faut pas conclure que cette exigence, cette qualité requise ou ce critère est établi de façon raisonnable et *de bonne foi*, à moins d'être convaincu que l'employeur a essayé de tenir compte de la situation de ce groupe de personnes. L'employeur qui applique des critères de poids et de grandeur afin de recruter des personnes pour un emploi particulier doit essayer de tenir compte de la situation des femmes et des membres des groupes ethniques ou raciaux qui sont désavantagés par ces critères. L'employeur peut toutefois présenter des preuves à l'effet que la prise en considération de la situation de ces personnes lui ferait subir un préjudice injustifié(2) ou qu'elle changerait fondamentalement la nature de l'emploi. Si ces preuves sont jugées acceptables, l'employeur est dégagé de son obligation de tenir compte de la situation des groupes désavantagés.

LA POSITION DE LA COMMISSION

La Commission préconise que les employeurs dont les pratiques de recrutement comportent encore l'utilisation de critères de poids et de grandeur abandonnent ce type de pratiques. Ceci étant dit, les employeurs qui peuvent démontrer que l'exécution des fonctions essentielles d'un emploi justifie l'application de critères de poids et de grandeur en ce qui concerne le recrutement pour cet emploi

doivent tenir compte de la situation des femmes et des membres des groupes protégés par le *Code* que ces critères désavantagent.

OÙ OBTENIR DE PLUS AMPLES RENSEIGNEMENTS

La Commission ontarienne des droits de la personne a des bureaux à plusieurs endroits dans la province. Pour obtenir des renseignements au sujet de la Commission ou de ces lignes directrices, veuillez communiquer avec n'importe quel bureau de la Commission, du lundi au vendredi. Les adresses et les numéros de téléphone de nos bureaux sont annexés aux présentes.

Les bureaux de la Commission

DISPOSITIONS PERTINENTES DU CODE DES DROITS DE LA PERSONNE DE L'ONTARIO

L'art. 5 (1) Toute personne a droit à un traitement égal en matière d'emploi, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.

L'art. 11 (1) Constitue une atteinte à un droit d'une personne reconnu dans la partie I l'existence d'une exigence, d'une qualité requise ou d'un critère qui ne constitue pas une discrimination fondée sur un motif illicite, mais qui entraîne l'exclusion ou la préférence d'un groupe de personnes identifié par un motif illicite de discrimination et dont la personne est membre, ou l'imposition d'une restriction à ce groupe, sauf dans l'un des cas suivants :

a) l'exigence, la qualité requise ou le critère est établi de façon raisonnable et de bonne foi dans les circonstances;

b) il est prévu dans la présente loi, à l'exclusion de l'art. 17, que la discrimination fondée sur un tel motif ne constitue pas une atteinte à un droit.

(2) La Commission, la commission d'enquête ou un tribunal ne doit pas conclure qu'une exigence, une qualité requise ou un critère est établi de façon raisonnable et de bonne foi dans les circonstances, à moins d'être convaincu que la personne à laquelle il incombe de tenir compte des besoins du groupe dont la personne est membre ne peut le faire sans subir elle-même un préjudice injustifié, compte tenu du coût, des sources extérieures de financement, s'il en est, et des exigences en matière de santé et de sécurité, le cas échéant.

(3) La Commission, la commission d'enquête ou un tribunal tient compte des normes prescrites par les règlements pour évaluer ce qui constitue un préjudice injustifié.

NOTES FINALES

1. *Colfer* v. *Ottawa Board of Commissioners of Police* (1979), décision non publiée (commission d'enquête de l'Ontario); *Hartling* v. *Timmins (municipalité) Commissioners of Police* (1981), 2 C.H.R.R. D/487 (commission d'enquête de l'Ontario). Voir aussi *Lewington, Moran and Leuszler* v. *Vancouver Fire Department* 6 C.H.R.R. D/2599 (commission d'enquête de Colombie-britannique).

2. Pour déterminer si la prise en considération des besoins des groupes désavantagés ferait subir un préjudice injustifié à l'employeur, il faut tenir compte du coût, des sources extérieures de financement, s'il en est, et des exigences en matière de santé et de sécurité, le cas échéant. Les *Directives pour l'évaluation des besoins en matière d'adaptation des personnes handicapées* publiées par la Commission sont disponibles dans tous ses bureaux.

SI VOUS DÉSIREZ DÉPOSER UNE PLAINTEAUX TERMES DU *CODE DES DROITS DE LA PERSONNE*

1. Si vous désirez déposer une plainte aux termes du *Code des droits de la personne*, vous pouvez prendre contact avec le bureau régional de la Commission le plus proche de chez vous. Le personnel de la Commission vous dira si vos griefs sont couverts par le *Code des droits de la personne* de l'Ontario (le «*Code*»).

2. Le personnel de la Commission vous expliquera de quelle façon le *Code* s'applique à la situation et vous décrira la procédure de traitement des plaintes. Le personnel s'efforcera, avec vous et avec l'autre partie, de trouver une solution au problème. La Commission offre également des services de médiation.

3. Si vous voulez que la Commission examine vos griefs, vous devez déposer une plainte dans les six mois qui suivent le dernier acte de discrimination. Cette date limite est fixée à l'article 34 du *Code*.

4. Vous avez «déposé une plainte» lorsque vous avez rempli la formule de plainte de la Commission et que vous avez donné tous les détails requis. Vous devez avoir signé et daté la formule et l'avoir retournée à la Commission.

5. Une fois que vous aurez saisi la Commission d'une plainte, le personnel de la Commission s'efforcera par la médiation, avec vous et avec la personne ou la société visée par la plainte, de trouver une solution au problème.

6. La Commission peut décider de ne pas traiter la plainte aux termes de l'article 34 si elle juge que :

a) il serait préférable de traiter la plainte en vertu d'une autre loi de l'Ontario comme la *Loi sur les relations de travail*;

b) la plainte pour discrimination apparaît sans fondement, ou vous avez déposé la plainte de mauvaise foi ou vous avez déjà obtenu réparation d'une autre façon;

c) la plainte n'est pas du ressort légal de la Commission;

d) vous avez attendu plus de six mois depuis le denier incident de discrimination pour déposer une plainte.

7. La Commission reste neutre et ne prend pas parti pour ou contre la plaignante ou le plaignant. Le personnel de la Commission répondra à vos questions sur la procédure de traitement des plaintes. Mais si vous avez besoin de conseils juridiques, veuillez vous adresser à une avocate ou à un avocat.

SI VOUS FAITES L'OBJET D'UNE PLAINTEAUX TERMES DU *CODE DES DROITS DE LA PERSONNE*

1. Si la Commission est saisie d'une plainte contre vous, une ou un membre du personnel de la Commission prendra contact avec vous pour discuter de l'affaire.

2. Le membre du personnel de la Commission vous expliquera de quelle façon le *Code* s'applique à la situation et vous décrira la procédure de traitement des plaintes. Le personnel s'efforcera, avec vous et avec l'autre partie, de trouver une solution au problème. La Commission offre également des services de médiation.

3. Si vos griefs ne peuvent pas être réglés et que la médiation n'aboutisse pas, il se peut que nous fassions enquête sur votre plainte.

4. Vous pouvez demander à la Commission de ne pas traiter la plainte en vertu de l'article 34 du *Code* si :

a) il apparaît préférable de traiter la plainte en vertu d'une autre loi de l'Ontario comme la *Loi sur les relations de travail*;

b) vous pensez que la plainte pour discrimination est sans fondement ou que la personne qui dépose la plainte n'agit pas de bonne foi ou qu'elle a déjà obtenu réparation d'une autre façon;

c) la plainte n'est pas du ressort légal de la Commission;

d) la plaignante ou le plaignant a attendu plus de six mois depuis le dernier incident de discrimination pour déposer une plainte.

5. La Commission reste neutre et ne prend pas parti pour ou contre la plaignante ou le plaignant. Le personnel de la Commission répondra à vos questions sur la procédure de traitement des plaintes. Cependant, si vous désirez vous faire représenter légalement ou que vous ayez besoin de conseils juridiques, veuillez vous adresser à une avocate ou à un avocat.

Au sujet de la Commission | Quoi de neuf? | Commissaires | Politiques et education du public | Décisions judiciaires | Procédure relative aux plaintes
Publications en ligne | Liens hypertextes connexes | Page d'accueil | Pour communiquer avec nous | Recherche sur notre site | Carte du site